

僱員工資扣款自2023年1月1日開始

- 2024年底之前，FAMLI費用中的僱員份額為僱員工資的0.45%。2025年(含)之後，FAMLI計劃司司長會根據每年的基金貨幣價公式對該計劃費率進行設定。全國範圍內總共擁有十名(含)以上僱員的僱主還必須另外劃撥工資的0.45%，使總金額達到工資的0.9%；但只擁有九名(含)以下僱員的僱主，只負責將0.45%的僱員份額寄至FAMLI司。
- 自2023年開始，僱主可以開始扣除最多0.45%的僱員工資作為FAMLI費用。這可以採取簡單的薪資扣除方式來完成，而僱員會透過定期工資單知悉扣款金額。僱主有責任收繳這些扣款，並代表僱員將其寄至FAMLI司，每季度一次。

福利生效日期為2024年1月1日

- 2024年開始，大多數Colorado州僱員都可以享受帶薪家庭假期和帶薪病假福利，前提是這些僱員的情況符合相關要求，且前一年在Colorado州的工作收入超過\$2,500。
- 享受帶薪家庭假期和帶薪病假福利的資格條件如下：
 - 兒童出生、領養或寄養的第一年，用於照顧新添兒童。
 - 照顧存在嚴重健康問題的家庭成員。
 - 照顧自身嚴重健康問題。
 - 針對某家庭成員的軍事部署作出相應安排。
 - 因應家庭暴力、跟蹤、性侵犯或性虐待，而獲得安全住房、照護和(或)法律援助。
- 計劃涵蓋僱員每年可享有最多12週的帶薪家庭假期和帶薪病假。因懷孕或分娩併發症而導致嚴重健康問題的人員，每年可享有額外4週的帶薪家庭假期和帶薪病假，總共16週。
- 僱員可以採取持續性、間斷性，或者縮減工時方式休假。
- 根據浮動薪資標準，休假期間的最高工資將達到僱員週平均工資的90%。員工可以使用「famli.colorado.gov」上提供的福利計算器估計其福利金額。
- 您不必為僱主工作最低工時，即可享受帶薪家庭假期和病假福利。
- 如果FAMLI休假原因同時符合聯邦FMLA休假資格，則也可以使用FMLA休假。
- 使用FAMLI福利前，僱員可以選擇使用病假還是其他帶薪假期，但並非強制如此。
- 僱主和僱員雙方可以就使用病假還是其他帶薪假期達成一致意見，以提供全薪支付。

提交申請

- 僱員直到2023年最後一季才能提交福利申請。並從2024年1月開始享受福利。「famli.colorado.gov」將於2023年最後一季提供如何申請福利的相關說明。
- 僱員或其指定代表可以直接向FAMLI司一併提交福利申請和所需文件。僱主不能強迫僱員申請FAMLI福利。
- 僱員可以在休假之前提交該申請；某些情況下，他們可以在申請可在開始休假後提交申請。
- 申請獲批後，FAMLI司將在該申請正確提交兩週內支付薪資，之後每兩週支付一次獲批假期薪資。
- 僱員可針對申請裁定向FAMLI司提出上訴。
- 企圖騙取FAMLI計劃福利的人員可能會失去福利資格。

工作保障和福利持續

- 僱員休假期間，僱主必須為其提供醫療保健福利，僱主和僱員雙方均應繼續支付與休假前相同的福利保費金額。
- 為僱主工作180天以上的僱員，有權在FAMLI休假後返回同一崗位或者同等崗位工作。

禁止報復、歧視和干涉

- 僱主不得干涉僱員的FAMLI權利，也不得因其享受這些權利而對其進行歧視或報復。
- 遭受報復、歧視或干涉的僱員可以向法庭提起訴訟，或者向FAMLI司提出申訴。

其他重要資訊

- 僱主可以提供與州FAMLI計劃相同的私人福利計劃，且不會附加任何費用或限制。私人計劃必須獲得FAMLI司批准。☑ 我們鼓勵僱員和僱主向FAMLI司舉報違反FAMLI規定的行為

